

Die Gewerkschaften im Bündnis für Arbeit

Streeck, Wolfgang

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Rainer Hampp Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Streeck, W. (2001). Die Gewerkschaften im Bündnis für Arbeit. In J. Abel, & H. J. Sperling (Hrsg.), *Umbrüche und Kontinuitäten: Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen* (S. 271-279). München: Hampp. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-110273>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Die Gewerkschaften im Bündnis für Arbeit¹

Wolfgang Streeck

Die deutschen Gewerkschaften erscheinen für das Bündnis für Arbeit überraschend schlecht gerüstet. Seit Jahren verlieren sie *Mitglieder*, im langjährigen Durchschnitt zwischen 30.000 und 40.000 pro Monat. Ihre Mitgliedschaft bleibt auf den industriellen Sektor und den öffentlichen Dienst konzentriert – auf Bereiche also, in denen die Beschäftigung zurückgeht oder stagniert – und sie wird in Durchschnitt immer älter². Die große Mehrzahl der beschäftigten Frauen hat den Weg in die Gewerkschaften nicht gefunden. Vor allem unter den hochqualifizierten jüngeren Angestellten der neuen Branchen und Betriebe der Wissensgesellschaft sind die gewerkschaftlich Organisierten in einer bald schon hoffnungslosen Minderheit. Und wie die neu entstehenden Konglomeratgewerkschaften die differenzierten Interessen ihrer heterogenen Mitgliedschaft vertreten, welche Dienstleistungen sie ihren Mitgliedern und potentiellen Mitgliedern anbieten und wie sie sie überhaupt erreichen wollen, ist ebenso unklar wie die zukünftige Rolle des Dachverbandes, des DGB, dessen Personal auf lange Zeit schrumpfen wird und dessen Präsenz „in der Fläche“ seit Jahren Gegenstand anscheinend unendlicher Kontroversen ist.

Vor allem aber politisch hat ein großer Teil der deutschen Gewerkschaften lange gebraucht, um sich über das ganze Ausmaß der Herausforderung durch dreiseitige Verhandlungen mit Staat und Arbeitgebern klar zu werden. Die deutschen Gewerkschaften sind, vielleicht abgesehen von den französischen Kommunisten, die einzigen in Europa, in deren Rhetorik *vulgarkeynesianische* Rezepte zur Lösung der Beschäftigungskrise noch eine Rolle spielen – ein Keynesianismus, der bei seinem angeblichen Urheber großes Verständnis für die Beteuerung des späten Karl Marx ausgelöst hätte, er persönlich sei kein Marxist. Man kann entschuldigend einräumen, daß der Mythos, ein langjährig stabiles Beschäftigungsdefizit könne durch Lohnerhöhungen behoben werden, für ein paar Monate immerhin ausgerechnet von der Spitze des deutschen Finanzministeriums propagiert wurde. Aber eigentlich hätte klar sein können, daß dies nur dazu diene, notwendige, aber politisch unangenehme strukturelle Reformen vergessen zu machen. Solange man nämlich vorgeben kann, auf die *Nachfrage als deus ex machina der Beschäftigungspolitik* zu hoffen – Nachfrage des Staates, privater Investoren oder der Arbeitnehmer –, solange kann man die Verantwortung für die Beschäftigungskrise der Zentralbank, dem Finanzminister oder den Arbeitgebern überlassen, die sich aus „eigennützigem

¹ Beitrag zur wissenschaftlichen Konferenz anlässlich des 50. Gründungstages des DGB, München, 11. bis 12. Oktober 1999.

² So sank der Anteil der Mitglieder unter 25 Jahre von 1985 bis 1997 kontinuierlich von 15,0 auf 5,7 Prozent (Institut der Deutschen Wirtschaft, *Gewerkschaftsreport*, 33. Jg., Nr. 1/1999).

Gewinninteressen“ der „berechtigten Forderung“ nach „Stärkung der Massenkaufkraft“ widersetzen; um die eigene Politik und die von ihr mitgestalteten Institutionen muß man sich dann keine weiteren Gedanken machen.

Was speziell die deutschen Gewerkschaften angeht, so hat ihnen, was ich ihre *keynesianische Denkpause* nennen möchte, dazu gedient, ihre eigentliche, *real existierende* Strategie des Umgangs, oder auch Nicht-Umgangs, mit den Problemen des Arbeitsmarktes vor kritischen Fragen zu schützen. Diese Strategie ist nun freilich nicht von Keynes inspiriert, sondern von *Malthus*. Ging es Keynes noch um die volle Nutzung der in einer Gesellschaft vorhandenen produktiven Ressourcen, auf Kosten der „Rentiers“, so geht es den deutschen Gewerkschaften seit langem *in ihrer Praxis*, und trotz ihres offiziellen Keynesianismus manchmal auch in ihrer Rhetorik, neben ihren Bemühungen um *Arbeitsumverteilung* vor allem um eine defensive Anpassung des *Angebots* am Arbeitsmarkt an eine angeblich säkular zurückgehende Nachfrage – an das, was man sich, in Erinnerung an die siebziger Jahre, als einen *schrumpfenden Vorrat von Erwerbsarbeit* vorstellt.

Hin- und hergerissen zwischen *keynesianischen Hoffnungen* auf die erlösende Wirkung eines neuen Nachfrageschubs – in Szene gesetzt durch die EZB, den Bundeshaushalt oder selbstgemachte Lohnerhöhungen – und *malthusianischer Mutlosigkeit* in Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit reifer kapitalistischer Volkswirtschaften, sind die deutschen Gewerkschaften damit erstaunlicherweise zu Verteidigern des sozial- und arbeitsmarktpolitischen Status quo im Jahre fünfzehn der Ära Kohl geworden. Dieser nämlich bestand vor allem anderen in einer immer extensiveren und immer erfindungsreicheren Nutzung der Rentenversicherung, des Bildungssystems, der Familien und insbesondere der zur Dauereinrichtung mutierten, sich ständig weiter ausdehnenden aktiven und passiven Arbeitsmarktpolitik zur Aufnahme der wachsenden Zahl derer, die unter bestehenden Bedingungen keinen Zugang zu regulärer Beschäftigung mehr finden konnten – bei entschlossener Verschiebung der hiermit verbundenen sozialen und fiskalischen Kosten auf die Zukunft.

Frühverrentung in ihren verschiedensten Formen, zunächst als typisch Kohlsche Alternative zur Arbeitszeitverkürzung heftig bekämpft, erscheint eigenartigerweise heute als das gewerkschaftliche Mittel der Wahl im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit. Und abgesehen von gelegentlichen Aufrufen zu einer expansiven Haushalts- und Finanzpolitik, deren Adressat nicht klar ist, sowie eigenen, sozusagen tarifautonomen Bemühungen zur Durchsetzung „produktivitätskonformer“ Löhne in der vergangenen Lohnrunde richtet sich die politische Phantasie der Gewerkschaften auch im Bündnis für Arbeit immer noch zum großen Teil auf die Erfindung immer neuer Methoden, Arbeit entweder stillzulegen oder außerhalb des Arbeitsmarkts zwischenzulagern, in einem durch Beiträge finanzierten „zweiten Arbeitsmarkt“ oder einem subventionierten „dritten Sektor“. Dies ungeachtet der Dauerkrise der Rentenfinanzen und eines Etats für „Arbeitsmarktpolitik“, der mittlerweile 42 Milliarden Mark erreicht hat, und obwohl seit langem deutlich ist, daß die Kohlsche

Politik einer Stilllegung von Arbeitsangebot auf Kosten der Beitragszahler den übrigbleibenden Beschäftigungsverhältnissen so große zusätzliche Belastungen auferlegt, daß als Folge unvermeidlich weitere Stilllegungen nötig werden.

Institutionelle Reformen

Damit aber laufen die deutschen Gewerkschaften Gefahr, die einzig mögliche Thematik eines nationalen Beschäftigungsbündnisses in den neunziger Jahren zu verfehlen. Die heutige Beschäftigungspolitik, auf europäischer Ebene ebenso wie in den zahlreichen nationalen Beschäftigungspakten außerhalb Deutschlands, läßt sich geradezu dadurch definieren, daß sie einen *Ausstieg* aus gescheiterten Strategien zur Stilllegung von Arbeitskraft sucht *und zu finden gezwungen ist*. Ihr Ziel, zu dem eine ernsthafte Alternative nirgends zu sehen ist, ist eine neue Beschäftigungsexpansion, herbeigeführt allerdings *nicht* durch fiskalische oder geldpolitische Manipulation der aggregierten Nachfrage, sondern durch eine *beschäftigungsfreundliche Generalrevision* der in der fordistischen Phase der Industriegesellschaft entwickelten Institutionen des Arbeitsmarkts, einschließlich solcher, die unter anderen wirtschaftlichen Bedingungen im Interesse der Arbeitnehmer von den Gewerkschaften erkämpft wurden. Senkung der Arbeitskosten, Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und Verbesserung der Anreize zur Arbeitsaufnahme – dies sind die unabweisbaren Hauptthemen jeder ernsthaften, an tatsächlichen Erfolgen orientierten Bemühung, die Beschäftigungsprobleme der Gegenwart zu lösen, und sie definieren die praktisch-politischen Herausforderungen, denen die deutschen Gewerkschaften im gegenwärtigen Bündnis für Arbeit irgendwann gerecht werden müssen, wenn sie weiterhin in der Lage sein wollen, Arbeitsmarkt und Beschäftigung mitzugestalten.

Daß institutionelle Reformen nötig und geeignet sind, Beschäftigung zu erhöhen, liegt an dem mittlerweile enormen Ausmaß der historisch gewachsenen staatlichen und tarifvertraglichen Eingriffe in das Beschäftigungsverhältnis. Zu einem erheblichen Teil ist es ja geradezu das Verdienst der Gewerkschaften, daß der Arbeitsmarkt von heute kein reiner Markt mehr ist, sondern in seinem Funktionieren sehr weitgehend politischer Gestaltung unterliegt. Damit aber müssen auch die Gewerkschaften Verantwortung für die Resultate des Arbeitsmarktes tragen und übernehmen. In zahlreichen europäischen Ländern hat sich in den neunziger Jahren als *beschäftigungspolitische Arbeitshypothese* die Vermutung bewährt, daß die Arbeitsmarktprobleme der reifen Industriegesellschaften *nicht* auf säkulare technologische oder wirtschaftliche Veränderungen zurückgehen, sondern zu einem erheblichen Teil Auswirkungen institutioneller Arrangements sind, die als soziale Konstrukte *grundsätzlich auch umkonstruiert werden können*. Auch die deutschen Gewerkschaften akzeptieren diese Prämisse, wenn sie eine Umverteilung von Arbeit durch Abbau von Überstunden oder durch breite Förderung von Teilzeitarbeit, unter anderem mit Hilfe einer sozialen Grundsicherung, fordern. In der Gemeinsamen Erklärung von BDA und DGB vom 6. Juli 1999 wird in diesem Sinne auf „Erfahrungen in anderen Ländern“ verwiesen, denen zufolge „mit strukturellen

Reformen der Tarif-, Sozial- und Steuerpolitik ... eine neue Beschäftigungsdynamik“ ausgelöst werden kann“. Und am Ende der Erklärung heißt es immerhin:

Die Reform des Flächentarifs wird fortgesetzt... Um betriebs- und praxisnahe Regelungen von Flächentarifverträgen zu stärken, sollen tarifliche Wahl- und Ergänzungsmöglichkeiten, tarifvertragliche Korridore und Öffnungsklauseln erweitert werden.

Allerdings wird man bei der kritischen Durchmusterung des ererbten Institutionenbestandes unter der Perspektive seiner Beschäftigungswirkungen ein ganzes Stück weiter gehen müssen, wenn man das deutsche Beschäftigungsniveau von derzeit 72 Prozent der erwerbsfähigen Bevölkerung näher an das skandinavische von etwa 80 Prozent heranbringen möchte. Formuliert man das Ziel so, dann wird im übrigen ganz deutlich, daß die Probleme durch bloße Verteidigung von Beschäftigung und Umverteilung von Arbeit im unvermeidlich schrumpfenden industriellen Sektor oder durch Verbesserung der Qualifikation der Arbeitnehmer *allein* nicht zu lösen sind. Als deutsche Version der Reform-Agenda der Beschäftigungspolitik *und der Beschäftigungsbündnisse* der meisten europäischen Länder lassen sich vielmehr Fragen wie die folgenden formulieren:

- Ist die für Deutschland charakteristische Finanzierung eines hohen Niveaus sozialer Sicherung durch Beiträge noch zeitgemäß, wenn sie die Arbeitskosten so erhöht, daß insbesondere gering qualifizierte Arbeit zu auskömmlichen Nettolöhnen nicht mehr stattfinden kann und die Expansion des Dienstleistungssektors dadurch behindert wird?
- Wie kann dafür gesorgt werden, daß das Lohnfindungssystem das Produktivitätsgefälle zwischen Sektoren, Unternehmen, Arbeitsplätzen und Individuen besser abbildet und dadurch Beschäftigung in weniger produktiven Tätigkeiten wieder zuläßt?
- Wie kann verhindert werden, daß arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die ursprünglich als Zwischenlösungen auf dem Rückweg zu industrie-gesellschaftlicher Vollbeschäftigung gedacht waren, zu einer kostspieligen Dauereinrichtung werden, die ihre Klienten von produktiver Beschäftigung fernhält und dadurch zum Verfall elementarer Arbeitsqualifikationen beiträgt und deren Kosten die Beschäftigungsfähigkeit der Volkswirtschaft weiter beeinträchtigen?
- Wie kann die aus Lohnersatzleistungen finanzierte Zeit zwischen zwei Arbeitsplätzen möglichst kurz gehalten werden? Wie können insbesondere die gewachsenen staatlichen Systeme der Arbeitsvermittlung der zunehmenden Notwendigkeit eines schnellen Übergangs von einem Arbeitsplatz zum anderen gerecht werden?
- Wie können die verschiedenen für den Arbeitsmarkt relevanten Einrichtungen der sozialen Sicherung, vom Arbeitslosengeld bis zur Sozialhilfe, so zusammenwirken, daß das Beschäftigungsniveau maximiert wird?

- Wie hoch oder niedrig darf oder muß in Zeiten wirtschaftlichen Strukturwandels die Schwelle der Zumutbarkeit in Bezug auf die Annahme eines Beschäftigungsverhältnisses sein? Welches Maß an Entlastung des Einzelnen von der Verpflichtung zur Aufnahme von Arbeit können und wollen wir uns leisten? Wann ist es legitim, auf Arbeitslose Druck zur Arbeitsaufnahme auszuüben? Welche Rolle können hierbei Marktzwänge spielen?

Vor allem die Regierungen, und zwar jeder politischen Couleur, müssen an einer *beschäftigungsfreundlichen Runderneuerung der Institutionen des Arbeitsmarktes* vital interessiert sein. Nicht nur, daß den Nationalstaaten Europas heute zur Bewältigung ihrer Beschäftigungsprobleme andere Mittel kaum mehr zur Verfügung stehen: die alte Stilllegungspolitik hat die Staaten und ihre sozialen Sicherungssysteme in fiskalische Krisen gestürzt, die mittlerweile mindestens ebenso destabilisierend wirken wie die Arbeitslosigkeit selber. Die heutigen Regierungen haben deshalb ein *zwingendes Eigeninteresse* an einem institutionellen Umbau des Sozialstaats, der diesen von der unlösbar gewordenen Aufgabe einer öffentlich finanzierten Herausnahme von Arbeit aus dem Markt entlastet. Die kontinentaleuropäische Variante dieses Umbaus schließt die Einladung an die Gewerkschaften ein, sich an ihm zu beteiligen und ihn mitzugestalten. Ihn verhindern, indem sie die Einladung ausschlagen oder das Thema zu wechseln versuchen, können die Gewerkschaften aber nicht. Ohne ihre Beteiligung verläuft der institutionelle Umbau anders und hat andere Ergebnisse; stattfinden aber wird er auf jeden Fall.

Eine neue Art von Bündnis

Insofern befinden sich die Gewerkschaften gegenüber den heutigen Beschäftigungsbündnissen in einer grundsätzlich anderen Situation als in den „konzertierten Aktionen“ der späten sechziger und der siebziger Jahre. Die Regierungen der damaligen Zeit sahen sich unter anscheinend unabweisbarem wahlpolitischen Druck, *Vollbeschäftigung* zu verteidigen oder wiederherzustellen, und sie gingen davon aus, daß sie dies auch konnten. Um freilich ihr Ziel *ohne Inflation* zu erreichen, benötigten sie eine makroökonomische Flankierung durch eine maßvolle Lohnpolitik, und zwar von einer gerade erst politisch und organisatorisch erstarkten Gewerkschaftsbewegung. Deshalb waren sie bereit, sich mit den Gewerkschaften auf einen politischen Tausch einzulassen, bei dem diese sich für eine Reihe von Jahren mehr oder weniger aussuchen konnten, welche institutionellen oder wirtschaftlichen Vergünstigungen sie als Gegenleistung für ihre Kooperation verlangen wollten. Das Spiel endete, als die Regierungen entdeckten, daß auch bei gesteigener Arbeitslosigkeit die soziale und politische Stabilität nicht zusammenbrach; daß Inflation auch anders zu verhindern war als durch Auskaufen gewerkschaftlicher Verhandlungsmacht; daß die Befriedigung der gewerkschaftlichen Ansprüche Wirtschaft und Staatshaushalt überfordern konnte;

und daß die Gewerkschaften oft gar nicht in der Lage waren, die von ihren Führungen versprochene Lohnmäßigung auch tatsächlich zu liefern.

Heute ist die Arbeitslosigkeit weit höher, als irgend jemand sich vor zwanzig Jahren hätte vorstellen können; die Gewerkschaften sind schwach; und die Zeit arbeitet gegen sie. Wenn sie dem Staat die Kooperation verweigern, hat auf die Dauer nicht nur dieser ein Problem, sondern vor allem auch sie selber. In den siebziger Jahren glaubte der von Inflationstendenzen geplagte Vollbeschäftigungsstaat seine Stabilitätsziele ohne gewerkschaftliche Unterstützung nicht erreichen zu können; die Flexibilisierung des Arbeitsmarkts dagegen kann der Staat grundsätzlich *auch* dadurch bewirken, daß er seinerseits den Gewerkschaften die Unterstützung entzieht. Eine Regierung, die sich in diesem Sinne für eine anti-gewerkschaftliche Strategie entschiede, könnte sich nicht nur auf die Arbeitgeber, sondern auch auf die wachsende Zahl derer stützen, die sich nicht mehr damit abfinden wollen oder können, wie sozialverträglich auch immer aus der Arbeitswelt herausgehalten zu werden. Ohnehin ist der Staat der neunziger Jahre tief verschuldet und hat den Gewerkschaften schon deshalb kaum nennenswerte Vergünstigungen anzubieten. Wo die Gewerkschaften sich früher die Gegenleistungen für ihre Unterstützung mehr oder weniger aussuchen konnten, besteht heute der Lohn für ihre Mitarbeit in nicht viel mehr als in dieser selber.

Mitgestalten ist besser als ausgeschlossen werden. Dies schon deshalb, weil nicht jede Politik der Beschäftigungsexpansion durch institutionelle Reformen als solche schon „neo-liberaler“ Natur sein muß; siehe die Verbesserung der Effizienz der Arbeitsvermittlung in den skandinavischen Ländern. Dennoch ist wohl richtig, daß bei aller Gestaltbarkeit der anstehenden Veränderungen die Gewerkschaften in den Beschäftigungsbündnissen der neunziger Jahre über eine lange Durststrecke hinweg nicht viel mehr zu gewinnen haben werden als Mitverantwortung für oft zunächst schmerzhaftene Neuerungen. Kompensationen, die langfristig den Haushalt oder die Rentenkasse belasten, oder *problemverschärfende Problemverschiebungen* à la Kohl, so sehr sie dem Temperament der Politiker entgegenkämen, werden immer weniger möglich. Tatsächlich geht es ja bei vielen der notwendig gewordenen Reformen, etwa der Alterssicherung, nicht zuletzt darum, fällig gewordene Rechnungen für die kurzfristig „sozialverträglichen“, langfristig aber um so kostspieligeren Zwischenlösungen zu begleichen, mit denen man in der Vergangenheit so virtuos Konflikte ausgesessen hat.

Für die Gewerkschaften käme es darauf an, über den unleugbaren Schwierigkeiten der neuen Situation die in ihr liegenden Chancen nicht zu übersehen. Nicht jeder Eingriff in zwanzig oder dreißig Jahre alte Besitzstände bedeutet einen Verlust an „sozialer Gerechtigkeit“. Auch eine Politik der *Öffnung des Arbeitsmarktes* kann für sich beanspruchen, Gerechtigkeit zu verwirklichen, und vielleicht sollten sich auch Gewerkschaften mit dem Gedanken befreunden können, daß nach Jahrzehnten hoher Arbeitslosigkeit *Teilnahmegerechtigkeit* mindestens ebenso wichtig ist wie *Umverteilungsgerechtigkeit*. Eine solche Perspektive würde es vielleicht auch leichter

machen, unter den veränderten Bedingungen von heute neue Mitglieder mit neuen Interessen zu organisieren und zu vertreten. Mißlänge dies, so wäre die unvermeidliche Folge eine, wahrscheinlich irreversible, Rückbildung der Gewerkschaften zu einer Interessengruppe unter anderen, zur Vertretung eines schrumpfenden Kerns von Insidern – genauer: der Generation, die sich in den Institutionen der siebziger und achtziger Jahre noch sicher hat niederlassen können – *und damit zu einem Auslaufmodell*. Auch so kann man noch eine ganze Weile mehr oder weniger komfortabel existieren; aber Gewerkschaften, zumal die deutschen, wollen ja doch wohl etwas anderes sein als der Bauernverband der Industriegesellschaft. Eine konstruktive gewerkschaftliche Beteiligung an einer beschäftigungsfreundlichen Umgestaltung von Arbeitsmarkt und Sozialstaat, und sei es aus einer Position anfänglicher Schwäche, ist der Preis nicht nur für das langfristige Überleben der Gewerkschaften selber, sondern auch für die Möglichkeit einer humanen Gestaltung der sich rapide ändernden Arbeitswelt. Dieser Preis mag hoch erscheinen; wenn man sich aber die Alternative vor Augen hält, sollte er es wert sein, gezahlt zu werden.

Risiken und Chancen

Haben die deutschen Gewerkschaften heute, fünfzig Jahre nach ihrer Wiedergründung, noch eine Zukunft? Die meisten Arbeitnehmer werden eine organisierte Vertretung gegenüber Arbeitgebern und Politik noch lange gut gebrauchen können. Auch die meisten Arbeitgeber werden es weiter nützlich finden, wenn sie statt mit jedem Beschäftigten einzeln mit verhandlungs- und verpflichtungsfähigen Vertretern ihrer Belegschaft als ganzer sprechen können. Und die staatliche Politik kann durch starke gesellschaftliche Organisationen, die die Interessen ihrer Mitglieder zusammenzuführen und in sozialer Autonomie mit anderen Verbänden Kompromisse zu finden und einzuhalten vermögen, auf willkommene Weise entlastet werden.

Eine Überlebensgarantie ist das aber nicht. Mein Eindruck ist, daß die deutschen Gewerkschaften sich heute in einer *Entscheidungssituation* befinden, die, vielleicht zum ersten Mal in der Nachkriegszeit, zu Recht als *Krise* bezeichnet werden kann. Ihr Mitgliederstand im vereinigten Deutschland wird in ein paar Jahren wieder auf dem Niveau der alten Bundesrepublik im Jahr 1989 angekommen sein³. Und was die institutionellen Befestigungen gewerkschaftlicher Handlungsmacht angeht, wird auch der § 77 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Praxis der Tarifpolitik den neuen Verhältnissen nicht bald gerecht wird, nicht länger halten als das Ladenschlussgesetz. Die Erosion ist längst im Gang. Auch die staatliche Politik wird

³ Im Jahre 1990 hatten die Gewerkschaften des DGB 7,9 Millionen Mitglieder. 1991, nach der Wiedervereinigung, stieg die Mitgliedszahl auf 11,8 Millionen; 1997 war sie wieder auf 8,3 Millionen gesunken (Institut der Deutschen Wirtschaft, *Gewerkschaftsreport*, 33. Jg., Nr. 1/1999, S. 11).

dem Bündnis für Arbeit und den Gewerkschaften zuliebe nicht für immer zuliebe an den einzigen Problemen vorbeigehen, die sie lösen könnte. Wenn in zwei bis drei Jahren noch immer keine Wende am Arbeitsmarkt zu sehen ist, dann könnte es der deutsche Korporatismus mit einer Regierung zu tun bekommen, egal welcher Partei, die mit ihm die Geduld verloren hat. Dann wäre die Zeit dreiseitiger Reformbemühungen und ausgehandelten Wandels für lange, wenn nicht für immer, beendet.

Dies wäre um so schlechter, als es nicht so kommen müßte. Ein ausgehandelter, von den Gewerkschaften mitgestalteter Übergang in eine neue Arbeitsgesellschaft, die Platz hat für alle – eine *nicht-neoliberale* Lösung des Beschäftigungsproblems im Strukturwandel zur Dienstleistungsgesellschaft, die von den kreativen Potentialen des Marktes Gebrauch macht, statt Menschen und Wirtschaft in das Korsett einer Rationierung von Beschäftigung zu zwingen, und die *dennoch* mit sozialem Ausgleich und sozialem Zusammenhalt vereinbar ist – ein solcher Übergang ist möglich, und es gibt für ihn genügend Beispiele. Auch wenn mancher es nicht mehr hören will: man wird noch lange von den Niederlanden sprechen müssen, einem Land, in dem die Erwerbsquote in zwölf Jahren von 59 auf 72 Prozent gestiegen ist (und die der Frauen von 41 auf 62 Prozent!), ohne daß die soziale Ungleichheit erheblich zugenommen hätte; in dem heute, bei einer Arbeitslosigkeit von vier Prozent, annähernd Vollbeschäftigung herrscht und die Stundenzahl der Teilzeitarbeiter kontinuierlich wächst⁴; in dem die sicheren Beschäftigungsaussichten der Arbeitnehmer und ihrer Familien einen Nachfrageboom tragen, wie ihn das Strohfeuer eines noch so hohen Lohnabschlusses am Rande oder jenseits der Grenze zum Arbeitsplatzabbau auch nicht annähernd bewirken kann; in dem, nicht zu vergessen, die Gewerkschaften nach langen Jahren des Niedergangs wieder Mitglieder gewinnen; und in dem das Zentrale Planbüro vor einer „Krise des holländischen Modells“ warnt, die daraus entstehen könnte, daß wegen des leergefegten Arbeitsmarkts die Löhne zu stark zu steigen drohen. Eine ähnliche Krise des „deutschen Modells“ möchte man dem DGB zum Geburtstag wünschen.

Die Gewerkschaften der Niederlande haben den Wandel in ihrem Land aktiv mitgestaltet. Sie haben sich davon überzeugen lassen, daß hohe Arbeitskosten und niedrige Beschäftigung etwas miteinander zu tun haben, und sie waren bereit, die Lohnfindung so zu dezentralisieren, daß das Produktivitätsgefälle zwischen den Arbeitsplätzen beschäftigungsfreundliche Berücksichtigung finden kann. Sie haben den Unternehmen die notwendige Flexibilität verschafft, ohne auf ein hohes Maß an sozialer Sicherheit für die Arbeitnehmer zu verzichten – unter anderem, indem sie ihren Frieden mit Leiharbeitsfirmen gemacht und sie gewerkschaftlich organisiert haben. Sie haben in einem Land, in dem die Stilllegung von Arbeitskraft auf öffentliche Kosten noch mehr zur nationalen Obsession geworden war als heute in

⁴ Alle Angaben beziehen sich auf das Jahr 1998, in dem die Arbeitslosenquote bei 4,2 Prozent lag (OECD Employment Outlook, Juni 1999, S. 19).

Deutschland, an der Umstellung auf eine skandinavische, auf die „Aktivierung“ der Arbeitnehmer und die Überwindung von Abhängigkeitsfallen orientierte Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik mitgewirkt und sich an einer umfassenden Umgestaltung der sozialen Sicherungssysteme beteiligt, die die Kosten der Arbeit gesenkt und die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und des Arbeitsmarktes verbessert hat.

Auch die holländischen Gewerkschaften haben dabei zunächst nicht aus einer Position der Stärke heraus handeln können. Treibende Kraft bei den holländischen Reformen war die Politik, insbesondere die Regierungen Lubbers und Kok, die anfangs von den Gewerkschaften zum Teil heftig bekämpft wurden und die sich in vielen Punkten gegen die Gewerkschaften durchsetzen mußten und entschlossen durchgesetzt haben. Vielleicht stimmt es sogar, daß die niederländische Erfolgsgeschichte nur deshalb möglich war, weil der Niedergang der holländischen Gewerkschaften Anfang der achtziger Jahre noch dramatischer war als der der deutschen in den neunziger Jahren.

Folgt daraus, wie man immer öfter hört, daß es bei uns erst noch schlimmer kommen muß? Die Gewerkschaften der Niederlande waren durch eine fest etablierte nationale Konsenskultur davor geschützt, dauerhaft von den Reformprozessen ausgeschlossen zu werden, die nur gegen ihren Widerstand hatten in Gang gebracht werden können. Ob in Deutschland dasselbe der Fall sein würde, ist alles andere als gewiß. Freilich steht nirgendwo geschrieben, daß man die Fehler anderer in ähnlicher Lage wiederholen muß. Die deutschen Gewerkschaften haben in der Vergangenheit immer wieder gezeigt, daß sie sich den jeweiligen Problemen der Zeit verantwortungsvoll und einfallsreich zu stellen vermögen. Es gibt eigentlich keinen Grund, warum sie dies nicht auch heute noch können sollten.